Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Rapport annuel 2000-2001

LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par
le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec) G1N 2E5

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal – 2001
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-19496-2
ISSN 0319-1818

© Gouvernement du Québec

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre, au nom des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, le rapport des activités pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le ministre du Travail,

Jean Rochon

Québec, juin 2001

Monsieur Jean Rochon
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre, au nom des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, le rapport des activités pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La présidente,

Louise Doyon

Montréal, juin 2001

101-07386/

Table des matières

Première partie
Présentation du Conseil 9

1.1 Mission et activités 9
- Avis et consultation 9
- Étude et recherche 9
- Soutien à l'administration de la législation du travail 9

1.2 Composition du Conseil 9

1.3 Fonctionnement 10

1.4 Ressources humaines 10

1.5 Ressources financières 11

1.6 Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels 11

1.7 Loi sur l'administration publique 11

1.8 Code de déontologie 12

Deuxième partie
Activités statutaires liées à la réalisation de la mission de soutien à l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre réalisées en 2000-2001 13

2.1 Avis concernant la confection de la liste des arbitres : les recommandations à la ministre du Travail 13
- Recommandations concernant le maintien des arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail 13
- Recommandations concernant de nouvelles inscriptions sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail 13
- Représentation des femmes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail 13

2.2 Le Règlement sur la rémunération des arbitres 14

2.3 Tribunal d'arbitrage procédure allégée 14

2.4 Avis au ministère du Travail concernant l'abrogation de l'Arrêté en conseil créant le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail 15

2.5 Avis à la ministre de la Justice concernant la nomination d'un juge au Tribunal du travail 15

2.6 Avis à la ministre des Relations internationales concernant la Loi modifiant la Charte de la langue française et francisation des entreprises (projet de loi 171) 15

2.7 Avis sur l'ébauche des commentaires du Québec portant sur les textes proposés de convention et de recommandation concernant la protection de la maternité – rapport IV(1) du Bureau international du Travail 15

2.8 Avis et interventions en matière de santé et sécurité du travail 16

Troisième partie
Activités de soutien à la mission et à l'approche concertée 19

3.1 Élaboration du plan stratégique du CCTM 2001-2004 19

3.2 Développement et diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'oeuvre 19

3.3 Chantier sur la conciliation travail-famille 20

3.4 Chantier sur le vieillissement de la main-d'œuvre 21

Annexes

A. Mandats confiés au CCTM 23

B. Liste des avis et recommandations du CCTM en 2000-2001 25

C. Liste des séances du CCTM et de ses comités de travail tenues en 2000-2001 27

D. Composition des comités de travail du CCTM 29

E. Code d'éthique et de déontologie des membres du CCTM 33

Première partie
Présentation du Conseil

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a été créé en 1968 par l'adoption de la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55)[1].

1.1 Mission et activités

La mission du Conseil est de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales, afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du ministère du Travail de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés qui favorisent l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail et assurer le respect et la protection de la personne au travail. Pour les organisations patronales et syndicales, la réalisation de la mission du Conseil se traduit par une opportunité qui leur est donnée de se réunir pour discuter officiellement des questions d'intérêt commun, d'échanger des informations et d'étudier ensemble les moyens de résoudre les problèmes devant lesquels elles se trouvent.

Tenant compte de sa mission, les activités du CCTM se regroupent en trois grands domaines, soit la consultation des parties patronale et syndicale en vue de conseiller le gouvernement, l'étude de toute question relevant du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que le soutien à l'administration de la législation du travail notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage. La *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* et d'autres lois du travail lui confèrent un certain nombre de mandats statutaires.

Avis et consultation

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM est chargé de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement (art. 2 et 3). Ces obligations impliquent pour le Conseil de fournir au gouvernement les vues, les conseils, et les recommandations des organisations patronales et syndicales sur ces questions. Il peut également conseiller le gouvernement sur les orientations générales dans ce domaine.

Étude et recherche

La loi constitutive du CCTM prévoit qu'il peut de sa propre initiative entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ces fins. C'est ainsi que le Conseil permet l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Enfin, le CCTM favorise le développement et la diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre.

Soutien à l'administration de la législation du travail

En vertu de l'article 2.1 de sa loi constitutive, le CCTM est chargé de diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). Il étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées.

Le Conseil agit aussi à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail émises par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans ce cadre, il donne son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT.

En ce qui concerne le Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA), le Conseil est chargé d'orienter le cadre de la nouvelle procédure, d'en déterminer les modalités de fonctionnement et de désigner l'arbitre en chef et les arbitres assignés au TAPA. Il effectue le suivi et l'évaluation de la procédure.

Les mandats confiés au CCTM sont précisés à l'Annexe A.

1.2 Composition du Conseil

Le Conseil est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recomman-

1 À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

dées par les associations de salariés les plus représentatives[2] et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives[3]. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du Conseil.

Au 31 mars 2001, le Conseil est composé des membres suivants :

Présidente

Louise Doyon

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs[4]

Louise D'Amico, vice-présidente, Personnel et développement organisationnel
Hewitt Équipement limitée

Roger Hébert, conseiller principal
Groupe-conseil Aon inc.

Manon Savard
Ogilvy Renault

Gilles Taillon, président
Conseil du patronat du Québec

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Clément Gaumont, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

Marc Laviolette, président
Confédération des syndicats nationaux

Clément L'Heureux, vice-président exécutif - Québec
Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (FTQ)

Henri Massé, secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Monique Richard, présidente
Centrale des syndicats du Québec

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Roger Lecourt, sous-ministre du Travail, ou son délégué

Il faut souligner que le juge en chef du Tribunal du travail, M. Bernard Lesage, est un invité permanent aux séances du Conseil. D'autres personnes peuvent être invitées à assister aux séances du Conseil selon les questions à l'ordre du jour.

2 La Confédération des syndicats nationaux et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec recommandent chacune deux membres; la Centrale des syndicats du Québec et la Centrale des syndicats démocratiques recommandent chacune un membre.

3 Le Conseil du patronat du Québec recommande cinq membres; les Manufacturiers et exportateurs du Québec recommandent le sixième membre de ce groupe.

4 Au 31 mars 2001, deux membres n'ont pas été remplacés.

1.3 Fonctionnement

Dans toutes ses activités, le Conseil privilégie la concertation. Ce mode de fonctionnement vise à promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces organisations et les autorités publiques. La concertation implique pour les organisations membres du CCTM de tenter de s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre ainsi que sur les moyens les plus appropriés d'atteindre ces objectifs et de poursuivre ces orientations.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses divers mandats, le Conseil peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires c'est-à-dire composées d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux provenant des organisations membres. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

Les principaux comités du Conseil en 2000-2001 sont :

- Comité d'étude des plaintes;
- Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT);
- Sous-comité sur la conciliation travail-famille;
- Sous-comité sur le vieillissement de la main-d'œuvre;
- Comité sur l'arbitrage des griefs;
- Comité élargi sur l'arbitrage des griefs;
- Comité sur la Commission des lésions professionnelles;
- Comité sur la sécurité des travailleurs;
- Comité sur le fonctionnement du Bureau du commissaire général du travail;
- Comité sur les normes internationales du travail.

La composition des comités de travail du CCTM en 2000-2001 apparaît à l'Annexe D.

1.4 Ressources humaines

Le Conseil s'appuie, pour la réalisation de sa mission et de ses activités, sur une permanence dont le personnel fait partie de la fonction publique. Ce personnel voit à réaliser les études ou recherches pertinentes et à offrir le soutien professionnel et technique nécessaire à la coordination et à l'animation de la structure de fonctionnement.

La direction du CCTM est assumée par sa présidente qui dirige les séances du Conseil et assure la liaison entre le Conseil et le gouvernement.

Cinq postes permanents sont autorisés pour l'exercice financier 2000-2001. Un stagiaire professionnel, embauché en septembre 1999 dans le cadre du programme de stages administré et financé par le Conseil du trésor fait également partie du personnel. Au 31 mars 2001, outre la présidente, le personnel du Conseil était composé des personnes suivantes :

Claudine Dumas, technicienne en administration

Mohamed Elkeurti, stagiaire

Patrice Jalette, conseiller à la recherche et à la concertation

Céline Rousseau, agente de secrétariat

Sylvie Tremblay, agente de secrétariat

Daniel Villeneuve, conseiller à la recherche et à la concertation

1.5 Ressources financières

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2000-2001, le Conseil disposait d'un budget de 507 300 $ réparti comme suit :

Supercatégories de dépenses	2000-2001 Budget	Dépenses
01 - Rémunération	392 400 $	391 964 $
03 - Communication	16 000 $	15 629 $
04 - Services	10 800 $	15 562 $
05 - Entretien	2 000 $	1 119 $
06 - Loyers	68 000 $	68 544 $
07 - Fournitures	7 000 $	4 375 $
08 - Équipements	200 $	2 763 $
11 - Autres dépenses	9 900 $	—
02 - Fonctionnement	113 900 $	107 992 $
03 - Capital	—	—
06 - Prêts, placements et avances	1 000 $	—
22 - Fonctionnement permanent	—	2 351 $
Total	**507 300 $**	**502 307 $**

1.6 Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Pour se conformer au Plan d'action gouvernemental en matière de protection des renseignements personnels, le CCTM participe au comité ministériel mis en place par le ministère du Travail. Cette participation permet au Conseil d'appliquer de façon continue des mesures découlant du plan d'action gouvernemental en cette matière ainsi que celles inscrites au plan ministériel.

En 2000-2001, le Conseil a atteint les objectifs prioritaires fixés l'an dernier. C'est ainsi qu'un professionnel a été désigné responsable de la protection des renseignements personnels au Conseil. Il a suivi une formation offerte par l'École nationale d'administration publique portant sur la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1). Par ailleurs, le Conseil a continué à sensibiliser ses employés en leur distribuant la documentation pertinente produite par le ministère. Enfin, les mesures proposées par le comité ministériel ont été appliquées.

En octobre 2000, le Conseil a conclu une entente avec le ministère du Travail afin de lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel du CCTM. En vertu de l'entente, la direction des ressources humaines du ministère est chargée de recueillir, d'utiliser et de communiquer ces renseignements personnels conformément aux prescriptions de la loi. Le ministère applique aux dossiers des employés du Conseil les mêmes mesures de confidentialité et de sécurité qu'à ceux de son propre personnel.

Pour 2001-2002, la priorité du CCTM sera de réaliser un diagnostic sur la conformité des profils d'accès aux renseignements nominatifs aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* conformément à la décision gouvernementale prise en novembre 2000. Ce diagnostic sera réalisé sur un des fichiers informatiques présents au Conseil.

1.7 Loi sur l'administration publique

En décembre 2000, le CCTM a soumis à la ministre du Travail son plan d'implantation pour la modernisation de la gestion publique qui lui permettra de se conformer aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* (L.R.Q., c. 8) qui entreront en vigueur entre 2000 et 2002. Conformément à ce plan, le Conseil a produit un plan stratégique triennal qui établit les orientations qui guideront les actions du Conseil pour la période 2001-2004.

En février 2001, le CCTM a contribué à l'élaboration du plan annuel de gestion des dépenses 2001-2002 du ministère du Travail. Il est à noter que le CCTM fait partie des organismes qui ont été exemptés de produire une déclaration de services aux citoyens. Tout au cours de l'année, le Conseil a transmis au Secrétariat à la modernisation de la gestion publique des données requises sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du nouveau cadre de gestion afin d'alimenter la base de données du Tableau de

bord corporatif administré par le Secrétariat. La prochaine étape dans le cadre de la modernisation sera d'assurer la transformation du rapport annuel d'activités en un rapport annuel de gestion pour l'exercice financier 2001-2002. Le Conseil poursuivra enfin la sensibilisation de ses employés au cours du prochain exercice.

1.8 Code de déontologie

Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* a été adopté le 9 septembre 1999. Ce Code est reproduit à l'Annexe E.

Deuxième partie
Activités statutaires liées à la réalisation de la mission de soutien à l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre réalisées en 2000-2001

Au cours de l'exercice, les membres du Conseil se sont réunis à 11 reprises et les comités de travail ont tenu 37 séances. Les dates de réunions du CCTM et de ses comités tenues en 2000-2001 sont énumérées à l'Annexe C.

2.1 Avis concernant la confection de la liste des arbitres : les recommandations à la ministre du Travail

- ***Recommandations concernant le maintien des arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail***

Le 15 mai 2000, conformément à l'article 2.1 de sa loi constitutive et aux dispositions de la *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de griefs*, le CCTM a recommandé à la ministre du Travail de maintenir l'inscription des 101 arbitres inscrits sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, et ce jusqu'au 31 mars 2001. À cette occasion, le Conseil s'est assuré que ces arbitres satisfaisaient aux conditions annuelles de maintien prévues au chapitre II de la *Politique générale du Conseil*. Ces conditions portent notamment sur la disponibilité des arbitres et la célérité dans le prononcé des sentences arbitrales.

Lors de l'examen des dossiers, si un arbitre ne paraît pas satisfaire aux conditions de maintien, le Conseil l'en informe et lui donne l'occasion de faire connaître son point de vue. Sur recommandation du *Comité sur l'arbitrage des griefs*, le Conseil recommande au ministre de maintenir l'arbitre sur la liste si les motifs invoqués par celui-ci sont jugés valables. Dans le cas contraire, le Conseil peut communiquer à l'arbitre une remarque, une observation ou une mise en garde, qui sera consignée à son dossier au cours des cinq prochaines années et qui sera prise en considération lors des demandes de réinscription et de maintien reçues au cours de cette période. Lorsque le Conseil prévoit ne pas recommander au ministre du Travail de réinscrire le nom d'un arbitre, il informe celui-ci de ses motifs et lui permet de faire des représentations écrites.

- ***Recommandations concernant de nouvelles inscriptions sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail***

Le 15 mai 2000, le Conseil a recommandé d'inscrire immédiatement sur la liste le nom de trois nouveaux arbitres. Il a également recommandé à la ministre d'ajouter les noms de trois autres personnes lorsque celles-ci auront complété avec succès le programme de stages établi par la *Politique générale*. Ce programme vise à permettre à un candidat arbitre de parfaire ses connaissances théoriques et pratiques en matière d'arbitrage et d'acquérir certaines connaissances et habiletés qui lui permettront d'être suffisamment préparé pour assumer la fonction d'arbitre. Les personnes recommandées par le Conseil qui ne justifient pas d'une expérience d'adjudication significative à titre de décideurs dans le domaine des relations de travail doivent suivre le programme de stages.

À cette même date, le CCTM a également recommandé à la ministre du Travail d'inscrire un arbitre ayant terminé le programme de stages.

Finalement, le 21 décembre 2000, en application des dispositions de la *Politique générale* qui l'autorise à recommander plus d'une fois par année à la ministre du Travail d'inscrire des arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, le Conseil a recommandé à la ministre d'ajouter le nom d'une personne dès qu'elle aura complété avec succès le programme de stages.

- ***Représentation des femmes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail***

Le faible niveau de représentation des femmes sur la liste des arbitres est demeuré une préoccupation pour le Conseil.

La campagne d'information et de sensibilisation amorcée au cours de l'exercice précédent afin de mieux faire connaître la profession d'arbitre de griefs et de différends à des femmes qui oeuvrent dans le domaine des relations du travail et qui sont susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission et aux critères de sélection s'est poursuivie.

Des articles sur la profession d'arbitre, faisant état à la fois de la pénurie et de la place que peuvent occuper les femmes dans ce domaine, ont été publiés dans différentes revues. Un document d'information a été préparé par le CCTM et expédié à différents organismes et associations susceptibles de diffuser l'information. La présidente a également participé à différentes rencontres avec des membres de groupes professionnels. Le Conseil entend poursuivre ses efforts afin d'augmenter la présence des femmes dans cette profession.

2.2 Le Règlement sur la rémunération des arbitres

Le projet de modification au *Règlement sur la rémunération des arbitres* présenté à la ministre du Travail au cours de l'exercice précédent a de nouveau retenu l'attention du Conseil.

Dans ses représentations auprès du ministère du Travail, le Conseil a réitéré ses préoccupations relativement à la nécessité de mettre en place des modalités de détermination des honoraires des arbitres qui garantissent l'indépendance et l'impartialité de ces derniers. Il a également soutenu que le tarif des honoraires fixés pour l'exécution des mandats ministériels doit tenir compte de la réalité du marché.

À l'automne 2000, un sondage a été mené par le ministère du Travail auprès des arbitres inscrits sur la liste visée à l'article 77 du *Code du travail* afin de recueillir des informations sur la durée des audiences et du délibéré-rédaction, de même que sur les honoraires versés aux arbitres.

L'analyse de ces données a conduit le ministère du Travail à présenter différentes hypothèses de travail au *Comité élargi sur l'arbitrage des griefs*. Ce dernier a recommandé au Conseil de modifier sa proposition initiale, transmise au ministère du Travail en novembre 1999, selon les paramètres suivants :

- l'audience et le délibéré-rédaction sont rémunérés en temps réel sous réserve que le délibéré-rédaction a une durée maximale établie en fonction de la durée de l'audience;
- ces règles s'appliquent à l'arbitrage de griefs et de différends lorsque l'arbitre est rémunéré conjointement par les parties ou l'une d'elles;
- pour les mandats d'arbitrage de différends dont le coût est assumé par le gouvernement, les discussions se poursuivront avec le ministère du Travail et le Conseil du trésor;
- le tarif des honoraires établi par le Règlement s'applique obligatoirement à tous les mandats d'arbitrage de griefs confiés par le ministre du Travail;
- le tarif déclaré annuellement par les arbitres et rendu public par le CCTM s'applique aux mandats consensuels d'arbitrage de griefs et de différends.

Le 29 mars 2001, le *Comité élargi sur l'arbitrage des griefs* a demandé à la présidente de présenter leur recommandation aux membres du CCTM. Le Conseil devrait considérer cette recommandation en avril 2001 et demander au ministère du Travail que le *Règlement sur la rémunération des arbitres* soit modifié en conséquence.

2.3 Le Tribunal d'arbitrage procédure allégée

Le Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA) offre aux parties une voie parallèle à l'arbitrage traditionnel pour traiter certains types de demandes d'arbitrage que les employeurs et les syndicats souhaitent, d'un commun accord, soumettre à une procédure d'arbitrage plus rapide et moins coûteuse. Le Tribunal est doté d'un greffe géré par le ministère du Travail, sous la supervision de l'arbitre en chef désigné par le CCTM. Une liste de vingt arbitres dressée par le Conseil entend les demandes d'arbitrage en vertu de cette procédure.

Après un peu plus d'un an de sa mise en application le 1er avril 1999, le Conseil a constaté que la notoriété et l'utilisation du TAPA ne répondaient pas aux attentes et aux efforts déployés pour faire connaître cette nouvelle approche.

Les délais nécessaires pour que ce nouveau processus soit connu et adopté par les parties, par exemple par son inscription dans les conventions collectives, expliquent en grande partie l'utilisation restreinte, pour le moment, de cette nouvelle procédure. Toutefois, comme les premières évaluations indiquaient que la possibilité de recourir à un mode abrégé et simplifié d'arbitrage de griefs répond aux besoins des milieux de travail, le Conseil a décidé, en juin 2000, de mener un sondage afin de mieux connaître l'état de la situation.

Une analyse des résultats de ce sondage indique, dans un premier temps, que cette procédure abrégée et plus économique est une approche valable pour régler certains types de griefs. Toutefois, on constate que le TAPA a été peu utilisé, entre autres pour les raisons suivantes : ce mode décisionnel est peu connu ou il n'est pas prévu à la convention collective ou la procédure par exposés écrits est jugée trop lourde. Afin de remédier à cette situation et d'encourager le recours au TAPA, le *Comité élargi sur l'arbitrage des griefs* a proposé d'assouplir la procédure en rendant facultatifs les exposés écrits, offrant ainsi aux parties une plus

grande souplesse dans le choix des moyens de recourir au TAPA. Les membres du CCTM ont donné leur accord afin que la procédure soit modifiée, ce qui devrait être fait au cours de l'exercice 2001-2002.

D'autres moyens pour faire mieux connaître et susciter l'utilisation de ce mode décisionnel alternatif seront également mis en œuvre.

2.4 Avis au ministère du Travail concernant l'abrogation de l'Arrêté en conseil créant le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

Le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) a été créé en 1978 par l'Arrêté en conseil nº 3494-78. Ses principaux objectifs de recherche étaient d'assurer une bonne connaissance du marché du travail, notamment en recueillant et analysant des renseignements sur les salaires, les avantages sociaux et les autres conditions de travail pouvant affecter les conditions de travail et de les mettre à la disposition du ministère du Travail et du monde des relations du travail.

Dès le début, le Conseil a pris une part active dans la mise sur pied et l'organisation de ce nouveau centre de recherche et a joué un rôle orienteur en matière de recherche auprès du ministère du Travail.

La création de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et le transfert à cet institut de la quasi-totalité des personnes qui constituaient l'effectif du CRSMT, a amené le ministère du Travail, en juin 2000, à demander l'abrogation de l'Arrêté en conseil nº 3494-78.

Compte tenu de l'importance pour les membres du Conseil de s'assurer d'un suivi en matière de travail et de rémunération, le Conseil a souhaité qu'un représentant du CCTM puisse participer au comité consultatif de la Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ. La présidente du Conseil a été invitée à participer à titre individuel à ce comité.

Le 17 novembre 2000, le CCTM a acquiescé à l'abrogation de l'Arrêté en conseil nº 3494-78 concernant la création du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail.

2.5 Avis à la ministre de la Justice concernant la nomination d'un juge au Tribunal du travail

La ministre de la Justice a consulté le Conseil concernant la nomination d'un juge au Tribunal du travail. Conformément aux dispositions de l'article 113 du *Code du travail*, le 13 avril 2000, le CCTM a demandé à la présidente de communiquer à la ministre de la Justice son avis concernant cette nomination. Le 19 avril 2000, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de ce juge au Tribunal du travail.

2.6 Avis à la ministre des Relations internationales concernant la Loi modifiant la Charte de la langue française et francisation des entreprises (projet de loi 171)

Le 6 décembre 2000, au nom des membres du CCTM, la présidente a transmis au Cabinet de la ministre des Relations internationales les préoccupations du Conseil en ce qui concerne les nouvelles compétences dévolues au Bureau du commissaire général du travail (BCGT) par les articles 45, 46 et 47 du chapitre VI de ce projet de loi et portant sur la langue de travail.

Depuis la création du BCGT, le Conseil a suivi de façon étroite les activités de cet organisme. Cet intérêt s'explique par la compétence première du BCGT, soit trancher les litiges et les questions de rapports collectifs en vertu du *Code du travail*, domaine qui concerne au premier chef les organisations patronales et syndicales. Cet intérêt se justifie aussi par l'article 138 du *Code du travail* en vertu duquel le Conseil est consulté par le commissaire général du travail et le Tribunal du travail en matière de réglementation.

Comme le projet de loi 171 confère au BCGT une compétence additionnelle en dehors du champ des rapports collectifs, les membres du CCTM tenaient à faire connaître à la ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française leurs préoccupations concernant l'impact de cette modification sur le traitement de rapports collectifs par le BCGT et sur celles touchant l'interprétation et l'application des règles en matière de langue de travail.

2.7 Avis sur l'ébauche des commentaires du Québec portant sur les textes proposés de convention et de recommandation concernant la protection de la maternité - rapport IV(1) - du Bureau international du Travail

Le *Comité sur les normes internationales du travail* agit à titre de mécanisme tripartite pour réaliser les consultations entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la *Conférence internationale du Travail* [5] qui se réunit tous les ans à Genève, en juin.

5 Le gouvernement du Québec applique la Convention (nº 144) de l'Organisation internationale du Travail, sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la Recommandation (nº 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

Avant de transmettre sa réponse aux questionnaires ou sa position sur les textes qui lui sont adressés par le Bureau international du Travail (BIT), le gouvernement du Canada doit consulter les gouvernements des provinces. Le gouvernement est également invité par le BIT à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de ses réponses.

De son côté, le gouvernement du Québec a institué le Comité interministériel sur les affaires de l'Organisation internationale du Travail. Ce comité interministériel, relevant du ministre des Relations internationales, a entre autres le mandat d'établir la position du gouvernement du Québec concernant chacune des questions inscrites à l'ordre du jour de la *Conférence internationale du Travail*. Le *Comité sur les normes internationales du travail* est donc appelé à travailler en étroite collaboration avec le comité interministériel.

Le mandat du *Comité sur les normes internationales du travail* consiste à prendre connaissance des divers rapports qui sont acheminés pour consultation au gouvernement par le BIT, à faire connaître au comité interministériel ses préoccupations sur certaines questions afin qu'il en tienne compte lors de ses consultations auprès des ministères et organismes, à prendre connaissance des projets de position des gouvernements du Canada et du Québec sur les textes préparés par le BIT et à donner son avis sur ces projets de position.

Questions inscrites à l'ordre du jour de la 88e session de la Conférence internationale du Travail

En mai 2000, le Conseil a donné son avis au gouvernement du Québec sur deux questions inscrites à l'ordre du jour de la 88e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2000 :

- La protection de la maternité (deuxième discussion);
- La sécurité et la santé en agriculture (première discussion).

Question inscrite à l'ordre du jour de la 89e session de la Conférence internationale du Travail

Le Conseil doit donner son avis au gouvernement du Québec sur *L'ébauche des commentaires du Québec sur les instruments proposés par le Bureau international du Travail concernant deux questions inscrites* à l'ordre du jour de la 89e session de la *Conférence internationale du Travail* de juin 2001, à savoir : *La sécurité et la santé en agriculture*, une question inscrite en deuxième discussion, et *La promotion des coopératives*, une question inscrite en première discussion.

À la fin du présent exercice, le Conseil n'avait toujours pas donné son avis sur ces questions.

2.8 Avis et interventions en matière de santé et sécurité du travail

En matière de santé et de sécurité du travail, le Conseil intervient sur divers aspects de l'administration de la législation applicable.

La Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale

À chaque année, avant le 15 mars, le Conseil, sur recommandation du Collège des médecins du Québec et de l'Ordre des dentistes du Québec, soumet au ministre du Travail une liste de professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Ce mandat est prévu à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

À cette fin, le Conseil a adopté des *Conditions pour l'inscription ou la réinscription sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*.

Pour assurer la réalisation efficace de ce mandat, le Conseil a aussi adopté, le 7 mars 2000, sur recommandation du *Comité sur la sécurité des travailleurs*, des *Modalités d'application des conditions pour l'inscription ou la réinscription sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*. Ces modalités permettent au Conseil de s'assurer des besoins et des exigences de la direction du BEM lors de la confection de la liste. Les besoins portent notamment sur le nombre de dentistes et de médecins, par spécialité, à Montréal et à Québec, et les exigences portent sur la disponibilité, la formation, les aptitudes ou habiletés pour agir à titre de membre du BEM, ainsi que sur la qualité des services professionnels. D'une manière plus large, le Conseil peut également examiner, en collaboration avec la direction du BEM, les voies et moyens permettant d'améliorer la qualité des services offerts par les professionnels de la santé. La collaboration avec les ordres professionnels concernés ainsi qu'avec certaines associations de médecins spécialistes peut être requise. Le *Comité sur la sécurité des travailleurs* fait rapport au Conseil en cette matière.

La *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2000 au 14 mars 2001*, transmise à la ministre du Travail le 13 mars

2000, a été modifiée en cours d'année. Sur recommandation du *Comité sur la sécurité des travailleurs*, le Conseil a soumis à la ministre, les 18 mai et 21 juin 2000, les noms de deux médecins à y ajouter, portant ainsi le nombre d'inscriptions à 80 noms.

Par ailleurs, le 8 janvier 2001, toujours sur recommandation du Comité, le Conseil a soumis à la ministre du Travail la liste devant être en vigueur du 15 mars 2001 au 14 mars 2002. Cette liste contient les noms de 79 médecins, répartis dans 20 spécialités. Les noms de trois professionnels de la santé qui étaient inscrits sur la liste pour l'année 2000-2001 n'ont pas été réinscrits sur la liste pour l'année 2001-2002 et deux nouveaux noms ont été ajoutés.

La liste des membres des comités des maladies professionnelles pulmonaires

En vertu de l'article 228 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les membres des comités des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP) sont nommés par le ministre du Travail pour quatre ans, à partir d'une liste fournie par le Collège des médecins du Québec et après consultation du Conseil.

Le 19 juin 2000, le Conseil a recommandé à la ministre du Travail, l'ajout de trois pneumologues à titre de membres substituts au sein d'un CMPP, portant ainsi le nombre d'inscriptions sur cette liste à 26 noms.

Troisième partie
Activités de soutien à la mission et à l'approche concertée

3.1 Élaboration du plan stratégique du CCTM 2001-2004

Le 17 novembre 2000, le Conseil a tenu une séance extraordinaire dont le but était de faire le point sur la mission et l'avenir du CCTM dans le cadre de l'exercice de planification stratégique. Le plan stratégique 2001-2004 a été approuvé à la séance du Conseil du 14 décembre 2000 et a été transmis par la suite à la ministre du Travail. Il est aussi disponible sur le site Internet du CCTM.

Le plan stratégique du CCTM définit sa mission et ses principaux créneaux d'activités, identifie ses clientèles ainsi que ses partenaires et cerne les enjeux internes et externes auxquels il doit faire face. Conséquemment, le plan fixe les priorités du Conseil, sous la forme d'orientations, d'axes de recherche et d'objectifs devant mobiliser l'action de l'organisation. Les objectifs retenus sont traduits en termes de résultats qui feront l'objet de mesures dans le rapport annuel de gestion qui sera produit en 2001-2002.

Trois grands enjeux se présentent clairement au CCTM au cours des prochaines années. Les orientations stratégiques adoptées par le Conseil en découlent directement.

Le développement de l'expertise concernant les transformations récentes du monde du travail : le nombre et l'ampleur des changements que connaît le monde du travail rendent l'étude des questions s'y rapportant de plus en plus complexe. Leur compréhension nécessite des expertises de plus en plus poussées. Cette compréhension constitue un préalable obligé pour la prise de décision au Conseil en vue de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail.

Le défi de la concertation et du paritarisme : les employeurs et les syndicats constituent des acteurs incontournables dans le monde du travail. Face aux transformations du travail, il est nécessaire de disposer de mécanismes de concertation pour que ces acteurs puissent discuter de ces changements et trouver ensemble des façons de s'y adapter. L'implication sur une base paritaire constitue indéniablement une condition de succès des mesures visant l'adaptation des milieux de travail.

Le renouvellement des institutions du travail : les institutions du monde du travail doivent évaluer leurs actions en regard des nouvelles réalités du monde du travail. Des pratiques instituées de longue date comme l'arbitrage des griefs sont susceptibles également d'être questionnées et améliorées. Le CCTM n'échappe pas à ce nécessaire renouvellement. Il doit pouvoir assumer pleinement ses responsabilités en matière de consultation, de conseil et de recherche et trouver les moyens d'y parvenir.

La première des trois grandes orientations du CCTM dans son plan stratégique est d'orienter et de soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. Pour atteindre ce résultat, le Conseil s'assurera que les positions consensuelles des parties sont exprimées dans les débats sur les questions touchant le monde du travail, améliorera l'efficacité du processus d'intervention et approfondira la réflexion sur la concertation et le paritarisme en matière de travail et de main-d'œuvre (processus, opportunité, etc.).

La seconde orientation stratégique est de développer au Conseil la fonction Recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée notamment en assurant la valorisation et le transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail et en accroissant les moyens du Conseil pour étayer, à l'aide d'expertise, ses interventions.

La dernière orientation stratégique contenue dans le plan stratégique 2001-2004 du CCTM concerne l'adaptation du régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail. À cette fin, le Conseil compte poursuivre l'application de la nouvelle politique générale du Conseil, adapter le niveau et le mode de rémunération des arbitres, favoriser l'accès des femmes à la profession d'arbitre ainsi qu'étudier et promouvoir les modes alternatifs de résolution des conflits.

3.2 Développement et diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre

La loi constitutive du Conseil lui confère un pouvoir d'initiative qu'il peut exercer notamment dans l'étude des questions du travail et de la main-d'œuvre et dans l'exercice de son rôle conseil auprès du gouvernement. Un aspect clé de sa mission concerne la recherche. La compréhension des différents phéno-

mènes affectant le monde du travail dans son ensemble et les milieux de travail en particulier est de plus en plus complexe. Cette compréhension constitue cependant un préalable obligé pour la prise de décision au Conseil en vue de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'oeuvre. Les ressources et les moyens limités du CCTM en matière de recherche représentent clairement une contrainte importante à la réalisation pleine et entière de sa mission. Si le potentiel de développement de la fonction Recherche au CCTM est indéniable tout comme son utilité non seulement pour le Conseil mais aussi pour les intervenants dans les milieux de travail, ce potentiel reste à être développé.

Au cours de l'exercice 2000-2001, le Conseil a entrepris de nouvelles actions dans le domaine de la recherche et en a poursuivi certaines autres. Les parties patronale et syndicale au Conseil ont ainsi mis à jour la planification des activités de recherche concernant des thèmes d'intérêt commun. Il en ressort qu'à court terme, deux dossiers prioritaires sont déjà amorcés avec un objectif de résultat au plus tard en 2002, soit : conciliation travail-famille et vieillissement de la main-d'œuvre (voir sections suivantes). À plus long terme, trois sujets présentent un intérêt tout particulier pour les membres : concertation et paritarisme; organisation du travail et santé mentale; nouvelles formes de rémunération. Ces thèmes seront peu à peu explorés par le *Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail* (CORAT) qui examinera les manières de les approfondir compte tenu des ressources disponibles et proposera au Conseil des approches pour les développer.

Au cours de la dernière année, le CCTM a continué à fournir son appui et sa participation à la mise sur pied par le ministère du Travail du Carrefour de la recherche et de l'information sur le travail et l'emploi (CRITE). Cet organisme s'est donné comme mission d'être un véritable réseau québécois de recherche, de transfert des connaissances et de diffusion de l'information dans le domaine du travail et de l'emploi. Cette année, le Conseil a collaboré avec le CRITE afin de mettre sur pied un répertoire des chercheurs oeuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Le développement à terme du CRITE reste cependant problématique aux yeux des membres du CORAT et du Conseil.

Avis sur la Politique scientifique du Québec

Le Conseil a par ailleurs participé à la consultation tenue dans le cadre de l'élaboration de la Politique scientifique du Québec. Il a présenté au ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie, monsieur Jean Rochon, un mémoire présentant la vision du CCTM sur cette politique, notamment en ce qui concerne la recherche scientifique dans le domaine du travail et de l'emploi. Suite à une rencontre avec le ministre, le Conseil lui a soumis un document complémentaire précisant de façon concrète sa vision du développement et de l'implantation d'un réseau de recherche sur le travail et l'emploi qui répondrait aux besoins des milieux de travail et de ceux du milieu de la recherche.

Participation à l'Action concertée du Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) sur le travail en mutation

Enfin, le Conseil a poursuivi sa participation à l'Action concertée du Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) sur le travail en mutation. Le CCTM a participé avec ses partenaires de l'Action concertée à l'évaluation des projets de recherche soumis par les chercheurs. Sept projets sont financés par le budget de cette Action concertée auquel contribue le Conseil. Conformément aux objectifs du programme du Fonds FCAR, des représentants du Conseil siègent au comité de suivi d'un de ces projets de recherche intitulé « Rôle des instances intermédiaires dans la diffusion d'une approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail ». Le mandat de ce comité est de superviser la réalisation de la recherche en participant à la définition du devis et des instruments de recherche, au choix des informateurs clés et des terrains étudiés, à l'analyse des résultats et à l'élaboration de la stratégie de diffusion.

3.3 Chantier sur la conciliation travail-famille

Le CCTM a poursuivi ses travaux afin de préparer un document d'orientation en matière de conciliation travail-famille. Fruit d'un consensus entre les parties syndicale et patronale membres du Conseil, le document fera valoir les bénéfices réels de la concertation en matière de conciliation travail-famille tout en proposant des outils aux milieux de travail désireux de s'engager dans une telle démarche. Il contiendra également un plan d'action annonçant des actions concrètes qui seront mises en œuvre par le CCTM et par ses organisations membres afin d'accélérer le développement des mesures de conciliation travail-famille au sein des milieux de travail. La publication de ce document est prévue pour l'automne 2001.

Parallèlement aux préparatifs de son document d'orientation, le Conseil a d'ailleurs engagé certaines actions dans le cadre de ce chantier au cours de l'année 2000-2001 :

- Conjointement avec le ministère du Travail, le CCTM a œuvré aux préparatifs d'un forum portant sur les pratiques de conciliation travail-

famille en milieu de travail. Le but de ce forum est de démystifier et de faire connaître les bonnes pratiques dans le but d'inciter l'ensemble des milieux de travail à les imiter. Plus précisément, ses objectifs visent à : amener les milieux de travail à prendre conscience qu'ils ont une responsabilité et un rôle à jouer en matière de conciliation travail-famille; démontrer que les mesures de conciliation travail-famille peuvent être avantageuses autant pour les entreprises que pour les travailleurs et les travailleuses; faire connaître les conditions de réussite des meilleures pratiques, leurs processus d'implantation, les écueils à éviter, etc. La tenue de ce forum est prévue pour novembre 2001.

- En outre, le CCTM a collaboré activement à la mise sur pied et à la promotion du Prix d'excellence ISO FAMILLES créé à l'initiative du Conseil du statut de la femme, une initiative à laquelle est associé également le Conseil de la famille et de l'enfance. La décision du CCTM d'appuyer cet événement découle de sa volonté d'amener les milieux de travail à prendre conscience qu'ils ont tout à gagner en offrant des mesures de conciliation travail-famille. Ces mesures constituent un terrain des plus propices à la coopération syndicale-patronale parce qu'elles sont avantageuses autant pour les entreprises que pour les employés. Le Prix d'excellence ISO FAMILLES sera décerné dans le cadre du forum de l'automne sur les pratiques de conciliation travail-famille organisé conjointement par le CCTM et le ministère du Travail.
- Par ailleurs, dans le cadre de l'Action concertée du Fonds FCAR sur le travail en mutation à laquelle s'est joint le CCTM en 1999-2000 et dont les activités se sont poursuivies en 2000-2001, un axe de recherche concerne directement le thème de la conciliation travail-famille. Au regard de cet axe de recherche, une équipe de chercheurs a reçu une subvention afin de réaliser un projet dont les retombées pourront profiter au Conseil.
- Enfin, des discussions ont été engagées avec le ministère de la Famille et de l'Enfance afin d'explorer des possibilités de collaboration du CCTM à la mise au point de certaines actions liées à la conciliation travail-famille dans le cadre d'un plan d'intervention pour le soutien au rôle parental envisagé par le ministère de la Famille et de l'Enfance.

3.4 Chantier sur le vieillissement de la main-d'œuvre

Le CCTM a poursuivi sa réflexion amorcée l'an dernier sur le vieillissement de la main-d'œuvre. Les membres du sous-comité mis sur pied à cette fin ainsi que les membres du CORAT se sont réunis à différentes reprises afin de discuter de la problématique. Au cours du printemps 2001, ils ont élaboré un document intitulé « Vieillissement de la main-d'œuvre : rapport sur la problématique » dont le Conseil sera saisi en avril 2001. Ce document élabore de manière sommaire la problématique et permet de mieux circonscrire ce qui est apparu essentiel compte tenu de sa mouvance et de son ampleur. Le contexte général de la problématique, les impacts et les défis inhérents au vieillissement de la main-d'œuvre de même que les champs où les parties patronale et syndicale dans les milieux de travail peuvent intervenir sont succinctement présentés dans le rapport. Ce document a permis au CORAT de bien définir les orientations qu'il recommande au Conseil qui sera en mesure de valider la démarche proposée par le comité et d'indiquer les aspects prioritaires à considérer à court terme ou à moyen terme. Deux questions apparaissent primordiales à ce stade des travaux :

- Quels sont les impacts potentiels ou prévisibles du vieillissement de la main-d'œuvre sur les milieux de travail ?
- Comment les milieux de travail peuvent-ils s'adapter au vieillissement de la main-d'œuvre ?

Par ailleurs, un représentant du Conseil participe à un comité du Fonds FCAR afin d'élaborer un programme de recherche sur le vieillissement de la population. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du volet Actions concertées du Fonds FCAR. Environ une quinzaine de ministères et organismes gouvernementaux sont impliqués dans ce processus dont l'aboutissement sera le lancement d'un programme de subventions à la recherche sur le thème du vieillissement de la population. Le CCTM participe à la conception d'un axe de recherche traitant de l'impact du vieillissement de la population sur le marché du travail et les milieux de travail.

Annexe A

Mandats confiés au CCTM

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2);
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2);
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3);
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27) (art. 2.1);
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77);
- par le commissaire général du travail pour la confection de tout règlement en application du *Code du travail* (art. 138);
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de grief et de différend (art. 103);
- par le gouvernement sur la nomination des juges du Tribunal du travail et du juge en chef et du juge en chef adjoint (art. 113);
- par les membres du Tribunal du travail aux fins de l'adoption d'un règlement relatif à la conduite des instances du Tribunal (art. 138).

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228);
- par le ministre du Travail pour la nomination des membres, des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385, 394 et 407);
- le CCTM soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté :

- par le gouvernement en vue de l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20);
- par le gouvernement en vue de l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention n° 144 de l'Organisation internationale du Travail (1976) et Recommandation n° 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail (1976)

En vertu de ces instruments :

le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe B

Liste des avis et recommandations du CCTM en 2000-2001

- Recommandations d'inscrire de nouveaux arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*

  (transmises à la ministre du Travail les 14 avril, 15 mai, 9 juin, 27 octobre et 8 novembre 2000)

- Recommandation portant sur la nouvelle liste des arbitres dressée aux fins de l'article 77 du *Code du travail* en vigueur jusqu'au 31 mars 2001

  (transmise à la ministre du Travail le 15 mai 2000)

- Transmission à la ministre du Travail des modifications apportées en cours d'année à la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*, au cours de la période du 15 mars 2000 au 14 mars 2001

  (cette liste est constituée aux fins de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Des ajouts de noms ont été effectués les 18 mai et 21 juin 2000)

- Recommandation de nommer trois personnes à la fonction de membre substitut du Comité des maladies professionnelles pulmonaires de Montréal

  (transmise à la ministre du Travail le 19 juin 2000)

- Transmission à la ministre du Travail des actions entreprises par le CCTM en regard de ses préoccupations quant à la représentativité accrue des femmes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*

  (le 25 juillet et le 21 décembre 2000)

- Approbation de l'abrogation de l'Arrêté en conseil n° 3494-78 créant le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

  (avis transmis au ministère du Travail le 7 décembre 2000)

- Recommandation d'ajouter le nom d'une personne sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* lorsque celle-ci aura complété avec succès le programme de stages du CCTM

  (transmise à la ministre du Travail le 21 décembre 2000)

- Transmission à la ministre du Travail de la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2001 au 14 mars 2002

  (cette liste, transmise le 8 janvier 2001, est constituée aux fins de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

- Recommandation visant à maintenir l'inscription de quatre arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*

  (transmise à la ministre du Travail le 14 février 2001)

- Avis à la ministre du Travail concernant une modification à la date d'entrée en vigueur de la liste annuelle d'arbitres de griefs visée à l'article 77 du *Code du travail*

  (transmise le 14 février 2001)

- Avis sur les projets de commentaires du Québec concernant *La protection de la maternité* et *La sécurité et la santé en agriculture*, deux dossiers inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de juin 2000

  (transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 9 mai 2000)

- Avis sur la Politique scientifique du Québec

  (transmis au ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie le 26 septembre 2000. Un rapport complémentaire a été fourni le 29 septembre 2000)

Annexe C

Liste des séances du CCTM et de ses comités de travail tenues en 2000-2001

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

13 avril 2000 — 11 mai 2000 — 9 juin 2000
10 août 2000 — 14 septembre 2000 — 12 octobre 2000
17 novembre 2000 — 17 novembre 2000* — 14 décembre 2000
8 février 2001 — 8 mars 2001

* séance extraordinaire

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

26 avril 2000 — 24 mai 2000 — 21 juin 2000
29 juin 2000 — 22 août 2000 — 15 septembre 2000
25 septembre 2000 — 4 octobre 2000 — 16 octobre 2000
30 octobre 2000 — 29 novembre 2000 — 22 janvier 2001
28 février 2001

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

27 avril 2000 — 6 février 2001 — 19 mars 2001

Sous-comité du CORAT sur le vieillissement de la main-d'oeuvre

26 avril 2000 — 29 juin 2000 — 26 mars 2001

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

11 avril 2000 — 23 mai 2000 — 10 janvier 2001
21 février 2001 — 29 mars 2001

Comité sur l'arbitrage des griefs

11 avril 2000 — 10 mai 2000 — 23 mai 2000
25 septembre 2000 — 1er novembre 2000 — 13 novembre 2000
12 décembre 2000 — 29 mars 2001

Comité sur la sécurité des travailleurs

19 juin 2000 — 22 novembre 2000

Comité sur le fonctionnement du Bureau du commissaire général du travail

13 novembre 2000

Comité sur les normes internationales du travail

9 mai 2000 - La protection de la maternité

9 mai 2000 - La santé et la sécurité en agriculture

Séances du Conseil : 11

Séances de comités : 37

Total : 48

Annexe D

Composition des comités de travail du CCTM

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

Jean-François Boivin, ministère du Travail

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Michel Doré, Confédération des syndicats nationaux

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Ghislain Hallé, Confédération des syndicats nationaux

Roger Hébert, Groupe-Conseil Aon inc.

François Lamarche, Confédération des syndicats nationaux

Louise Marchand, Conseil du patronat du Québec

Denis Matte, ministère du Travail

Louise Ouellet, ministère du Travail

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Claude Saint-Pierre, Sico inc.

Léon Samuel, ministère du Travail

Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Émile Vallée, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Patrice Jalette
Daniel Villeneuve
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

Guy Beaudin, Conseil du patronat du Québec

Marie-France Benoît, Confédération des syndicats nationaux

Julie Cusson, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Nicole de Sève, Centrale des syndicats du Québec

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Carole Gingras, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Claudine Dumas
Daniel Villeneuve
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Sous-comité du CORAT sur le vieillissement de la main-d'oeuvre

Guy Beaudin, Conseil du patronat du Québec

Ghislain Hallé, Confédération des syndicats nationaux

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Claude Saint-Pierre, Sico inc.

Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Patrice Jalette
Daniel Villeneuve
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Comité sur l'arbitrage des griefs

Jean Boulianne, Centrale des syndicats du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Arnold Dugas, Syndicat des métallos (FTQ)

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Roger Hébert, Groupe-Conseil Aon inc.

Guy Lemay, Lavery de Billy

Louise Marchand, Conseil du patronat du Québec

Francine Paré, ministère du Travail

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Jean Poirier, ministère du Travail

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

François Vaudreuil, Centrale des syndicats démocratiques

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Romuald Dufour
Patrice Jalette
Daniel Villeneuve

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

Jean Boulianne, Centrale des syndicats du Québec

Serge Brault, Conférence des arbitres du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Jean-Claude Dufresne, Centrale des syndicats démocratiques

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Denis Gagnon, Conférence des arbitres du Québec

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Ginette Gosselin, Conférence des arbitres du Québec

François Hamelin, Conférence des arbitres du Québec

Roger Hébert, Groupe-Conseil Aon inc.

Roger Lecourt, ministère du Travail

Guy Lemay, Lavery de Billy

Louise Marchand, Conseil du patronat du Québec

Francine Paré, ministère du Travail

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec

Marc Pelletier, ministère du Travail

Jean Poirier, ministère du Travail

Jean-Pierre Tremblay, Conférence des arbitres du Québec

Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Romuald Dufour
Patrice Jalette
Céline Rousseau
Daniel Villeneuve
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Comité sur la sécurité des travailleurs

L. Pierre Comtois, General Motors du Canada limitée

Michel Dupont, ministère du Travail

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Gérard Lachance, Syndicat des métallos (FTQ)

Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec

Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec

Serge Trudel, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Josée Vanasse, Confédération des syndicats nationaux

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Romuald Dufour
Sylvie Tremblay

Comité sur le fonctionnement du Bureau du commissaire général du travail

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Jacques Doré, ministère du Travail

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Robert Lachance, Confédération des syndicats nationaux

Guy Lemay, Lavery de Billy

Paule Poulin, Centrale des syndicats du Québec

Pierre Pronovost, Ogilvy Renault

Serge Tremblay, Centrale des syndicats démocratiques

Émile Vallée, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre
Louise Doyon
Patrice Jalette
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Comité sur les normes internationales du travail

Suzanne Amyot, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SEUQAM)

Yves Brissette, Commission de la santé et de la sécurité du travail

Christian Deslauriers, ministère des Relations internationales

Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec

Nicole Moreau, ministère du Travail

Jean-Pierre Néron, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Marie Pepin, Confédération des syndicats nationaux

Paule Poulin, Centrale des syndicats du Québec

Hervé Simoneau, Association des hôpitaux du Québec

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
Louise Doyon
Romuald Dufour
Mohamed Elkeurti, stagiaire

Annexe E

Code d'éthique et de déontologie des membres du CCTM

Préambule

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre est un organisme d'étude, de consultation, de concertation et d'orientation qui a été institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

Le législateur a confié au Conseil les mandats suivants :

- donner son avis au ministre du Travail sur toute question que celui-ci soumet relativement aux sujets qui relèvent de sa compétence (L.R.Q., c. C-55, art. 2);
- donner son avis à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre que le ministre du Travail lui soumet, à la demande de cet autre ministre, relativement à un sujet qui relève de la compétence de celui-ci (L.R.Q., c. C-55, art. 2);
- entreprendre, de sa propre initiative, l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et soumettre des recommandations sur cette question au ministre du Travail (L.R.Q., c. C-55, art. 2);
- faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins et solliciter des opinions du public (L.R.Q., c. C-55, art. 2.3);
- donner son avis avant l'adoption par le gouvernement de certains règlements (L.R.Q., c. C-27, art. 103 et 138; L.R.Q., c. D-2, art. 20 et 21);
- donner son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein d'un organisme, ou de personnes appelées à agir à titre de tiers (L.R.Q., c. A-3.001, art. 216, 228, 385, 394 et 407; L.R.Q., c. C-27, art. 77 et 113);
- adopter une politique générale aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail en vertu de l'article 77 du *Code du travail* et recevoir les plaintes portées à l'endroit des arbitres dont les noms sont inscrits sur la liste visée par cet article (L.R.Q., c. C-55, art. 2.1);
- donner son avis à l'égard de la position que le gouvernement du Québec devrait adopter relativement aux normes internationales du travail.

Le Conseil se compose des membres suivants, nommés par le gouvernement : la présidente; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives; le sous-ministre du Travail ou son délégué est aussi, d'office, membre du Conseil, mais il n'a pas le droit de vote.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Conseil sont appelés à se concerter et à consulter les associations qui les ont recommandés, y compris leurs membres, de même que toute personne dont l'expertise ou l'avis est pertinent à l'exercice de leur mandat. Ces actions peuvent être posées individuellement ou collectivement.

Définitions et interprétation

1. Dans le présent code, on entend par :

   « Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

   « Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil.

Objet et champ d'application

3. Le présent code s'applique aux membres du Conseil.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

   La présidente du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidente du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidente du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidente du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidente du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent code, la présidente du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidente du Conseil porte à la connaissance des membres le présent code d'éthique et de déontologie.